

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Particulier employeur : temps de travail du salarié employé à domicile

La durée de travail d'un salarié embauché par un particulier employeur à son domicile est prévue par la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Selon l'emploi occupé par le salarié, des règles particulières s'appliquent concernant les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire ou encore le travail d'un jour férié. Nous faisons le point sur la réglementation.

La réglementation concernant la durée du travail du salarié du particulier employeur diffère selon que le salarié est baby-sitter, garde d'enfants, assistant de vie ou occupe un autre emploi.

Particulier employeur : aide à domicile (services à la personne)

Quelle est la durée du travail du salarié baby-sitter, garde d'enfant ou assistant de vie ?

La durée du travail du salarié du particulier employeur diffère selon l'âge du salarié :

La durée du travail indiquée dans la convention collective est de **40 heures par semaine** pour un salarié à **temps plein**.

Durée maximale du travail

La durée du travail est dite "**régulière**" dans **l'un des cas suivants** :

Contrat prévoyant une durée de travail hebdomadaire fixe

Périodes de travail se succédant et/ou se répétant régulièrement selon le rythme prévu au contrat.

Dans les autres cas, la durée du travail est dite "**irrégulière**". L'employeur doit alors communiquer les horaires de travail par écrit au salarié en respectant un délai de 5 jours calendaires.

Attention

Les dispositions concernant la durée du travail et le travail à temps partiel prévues par le code du travail ne sont pas applicables.

En cas de durée de travail régulière, la durée maximale du travail est :

50 heures sur une même semaine,

48 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

En cas de durée de travail irrégulière, cette durée est comprise entre 0 et 48 heures par semaine.

À noter

En cas de garde partagée de l'enfant, la durée du travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'une et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail.

La durée de travail hebdomadaire de travail du jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans **peut pas excéder 35 heures**.

À noter

En cas de garde partagée de l'enfant, la durée du travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'une et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail.

Le salarié baby-sitter, garde d'enfant ou assistant de vie peut-il effectuer plus d'heures que celles prévues à son contrat de travail ?

Oui, un salarié employé à domicile peut effectuer plus d'heures que celles prévues dans son contrat de travail.

La durée de travail hebdomadaire de travail du jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans **peut pas excéder 35 heures**.

Pour les autres salariés, tant qu'elles ne dépassent pas 40 heures de travail par semaine, elles sont considérées comme des heures normales.

À noter

En cas de garde partagée de l'enfant, des heures effectuées **au-delà de l'horaire contractuel commun** aux 2 employeurs peuvent être complétées par des **heures de garde simple** demandé par 1 des employeurs.

Le salarié baby-sitter, garde d'enfant ou assistant de vie peut-il effectuer des heures supplémentaires ?

Oui, le salarié du particulier employeur peut faire des heures supplémentaires.

Les heures effectuées **au-delà de 40 heures par semaine**, sont **des heures supplémentaires**.

Le décompte des heures supplémentaires diffère selon que le salarié réalise des horaires réguliers, irréguliers ou de la garde partagée.

Les heures de travail supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de 40 heures de travail effectif hebdomadaire.

Elles se décomptent par semaine du lundi à 0 h au dimanche à 24 h.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur 8 semaines consécutives.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées lorsque le total d'heures de travail effectif **dépasse 40 heures par semaine.**

Attention

Le jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans ne peut pas effectuer des heures supplémentaires et doit bénéficier d'un repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives.

Existe-t-il des temps de travail spécifiques pour le salarié baby-sitter, garde d'enfant ou assistant de vie ?

Pour les emplois de baby-sitter, garde d'enfant(s) ou d'assistant de vie, certaines heures de travail sont spécifiques.

Heures de présence responsable de jour

Le salarié occupant un poste d'emploi dans les domaines d'activités enfant et adulte peut effectuer des heures de présence responsable de jour.

Les heures de présence responsable de jour doivent être prévues par écrit dans le contrat.

Les heures de présence responsable de jour ne sont **pas applicables en cas de garde partagée.**

1 heure de présence responsable de jour est égale aux 2/3 d'1 heure de travail effectif (soit 40 minutes).

Exemple

Un salarié effectue 40 heures de travail dont 24 heures de présence responsable. Sa durée de **travail effectif** est alors de 32 heures correspondant à 16 heures + 16 heures (24 heures de présence responsable x 2/3).

Heures de présence de nuit

Le salarié occupant un poste de baby-sitter, garde d'enfant(s) ou d'assistant de vie, peut effectuer des heures de présence de nuit.

La plage horaire est comprise entre 20 h et 6 h 30. Un accord entre l'employeur et le salarié peut décaler d'1 h 30 cette plage horaire.

Elle ne peut pas excéder 12 h consécutives. Les heures de présence de nuit sont compatibles avec un emploi de jour.

La présence de nuit peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives si **toutes les conditions suivantes** sont respectées :

Respect du repos hebdomadaire

Maximum de 4 interventions nocturnes réalisées par le salarié toutes les nuits

Demande formulée par le salarié et/ou le particulier employeur en vue de répondre à des besoins spécifiques nécessitant une présence la nuit (par exemple, état de santé, dépendance, handicap)

Accord des parties par écrit.

Les heures de présence de nuit ne sont pas prises en compte pour déterminer la durée de travail effectif.

À noter

Si **toutes les nuits**, le salarié est amené à intervenir **au moins 4 fois**, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.

Heures de garde malade de nuit

Le salarié occupant un poste d'assistant(e) de vie peut effectuer des heures de garde malade de nuit.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet et ne peuvent pas excéder 12 heures consécutives.

Les heures de garde malade de nuit doivent être prévues par écrit dans le contrat.

Le salarié baby-sitter, garde d'enfant ou assistant de vie bénéficie-t-il d'un repos hebdomadaire ?

Oui, le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire dont la durée diffère selon l'âge du salarié :

Le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire d'une **durée minimale de 35 heures consécutives**

Le jour habituel de repos hebdomadaire doit figurer au contrat. Il est donné de préférence le dimanche.

Le jeune travailleur âgé de 16 ans à 18 ans a droit à **36 heures consécutives** de repos par semaine, dimanche inclus.

Le salarié baby-sitter, garde d'enfant ou assistant de vie peut-il travailler un jour férié ?

Oui, un salarié du particulier employeur peut travailler certains jours fériés. Les règles sont différentes entre le 1^{er} mai et les autres jours fériés.

Le 1^{er} mai est **obligatoirement chômé et payé** s'il tombe un jour habituellement travaillé.

Cependant, si la nature de l'activité le justifie (aide aux personnes dépendantes, par exemple), l'employeur et le salarié peuvent convenir de travailler le 1^{er} mai.

Le travail des jours fériés est prévu au contrat.

En l'absence de contrat écrit, les parties se mettent d'accord, **par écrit**, pour le travail d'un jour férié. S'il n'y a pas d'accord, le jour férié est chômé.

Attention

Le jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans ne peut pas travailler durant les jours fériés.

Où s'adresser en cas de litige entre le particulier employeur et son salarié ?

En cas de litige, le particulier employeur et le salarié peuvent saisir le conseil de prud'hommes du lieu de domicile du particulier employeur.

Ils concernent notamment les emplois d'entretien du domicile, d'assistant administratif, de travaux de bricolage ou de jardinage.

Quelle est la durée du travail du salarié du particulier employeur ?

La durée du travail du salarié du particulier employeur diffère selon l'âge du salarié :

La durée du travail indiquée dans la convention collective est de **40 heures par semaine** pour un salarié à temps plein.

Durée maximale du travail

La durée du travail est dite "**régulière**" dans l'un des cas suivants :

Contrat prévoyant une durée de travail hebdomadaire fixe

Périodes de travail se succédant et/ou se répétant régulièrement selon le rythme prévu au contrat.

Dans les autres cas, la durée du travail est dite "**irrégulière**". L'employeur doit alors communiquer les horaires de travail par écrit au salarié en respectant un délai de 5 jours calendaires.

Attention

Les dispositions concernant la durée du travail et le travail à temps partiel prévues par le code du travail ne sont pas applicables.

En cas de durée de travail régulière, la durée maximale du travail est :

50 heures sur 1 semaine,

48 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

En cas de durée de travail irrégulière, cette durée est comprise entre 0 et 48 heures par semaine.

À noter

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'assure que la durée maximale du travail par semaine est respectée. Il les informe de tout risque de dépassement.

La durée de travail hebdomadaire de travail du jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans **peut pas excéder 35 heures**.

Le salarié du particulier employeur peut-il effectuer plus d'heures que celles prévues à son contrat de travail ?

Oui, un salarié employé à domicile peut effectuer plus d'heures que celles prévues dans son contrat de travail. Tant qu'elles ne dépassent pas 40 heures de travail par semaine, elles sont considérées comme des heures normales.

À noter

La durée de travail hebdomadaire de travail du jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans **peut pas excéder 35 heures**.

Le salarié du particulier employeur peut-il effectuer des heures supplémentaires ?

Oui, le salarié du particulier employeur peut faire des heures supplémentaires.

Les heures effectuées **au-delà de 40 heures** par semaine, sont **des heures supplémentaires**.

Le décompte des heures supplémentaires diffère selon que le salarié réalise des horaires réguliers ou irréguliers.

Les heures de travail supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de 40 heures de travail effectif hebdomadaire.

Elles se décomptent par semaine du lundi à 0 h au dimanche à 24 h.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur 8 semaines consécutives.

Attention

Le jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans ne peut pas effectuer des heures supplémentaires et doit bénéficier d'un repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives.

Le salarié du particulier employeur bénéficie-t-il d'un repos hebdomadaire ?

Oui, le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire d'une **durée minimale de 35 heures consécutives**.

Le jour habituel de repos hebdomadaire doit figurer au contrat. Il est donné de préférence le dimanche.

À noter

Le jeune travailleur âgé de 16 ans à 18 ans a droit à **36 heures** consécutives de repos par semaine, **dimanche inclus**.

Le salarié du particulier employeur peut-il travailler un jour férié ?

Oui, un salarié du particulier employeur peut travailler certains jours fériés. Les règles sont différentes entre le 1^{er} mai et les autres jours fériés.

Le 1^{er} mai est **obligatoirement chômé et payé** s'il tombe un jour habituellement travaillé.

Cependant, si la nature de l'activité le justifie (aide aux personnes dépendantes, par exemple), l'employeur et le salarié peuvent convenir de travailler le 1^{er} mai.

Le travail des jours fériés est prévu au contrat.

En l'absence de contrat écrit, les parties se mettent d'accord, **par écrit**, pour le travail d'un jour férié. S'il n'y a pas d'accord, le jour férié est chômé.

Attention

Le jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans ne peut pas travailler durant les jours fériés.

Où s'adresser en cas de litige entre le particulier employeur et son salarié ?

En cas de litige, le particulier employeur et le salarié peuvent saisir le conseil de prud'hommes du lieu de domicile du particulier employeur.

Questions – Réponses

- Quelles sont les activités de services à la personne et comment y recourir ?
- L'absence du particulier employeur met-elle fin au contrat de son salarié ?
- À quelles conditions un salarié peut-il cumuler plusieurs emplois ?
- Un salarié du particulier employeur ou une assistante maternelle bénéficient-ils d'un suivi médical ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Particulier employeur : aide à domicile (services à la personne)
- Paie du salarié à domicile employé par un particulier

Pour en savoir plus

- Site officiel du particulier employeur et du salarié
Source : Urssaf Caisse nationale (ex-Acoss)
- Site des services à la personne
Source : Ministère chargé des finances

Comment faire si...

J'ai besoin de faire garder mes enfants

Et aussi...

- Particulier employeur : aide à domicile (services à la personne)
- Paie du salarié à domicile employé par un particulier

Textes de référence

- Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021
Articles 132 à 137 (durée du travail), 138 (repos hebdomadaire), et 139 (jours fériés)



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30